

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

S. NURUL NABILA

NIM: 10600112088

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR**

2016

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "*Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Quality of Work Life terhadap Motivasi Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan*" yang disusun oleh **S. NURUL NABILA** NIM: 10600112088, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 29 November 2016 M. bertepatan dengan 29 Safar 1438 H. dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 29 November 2016 M


29 Safar 1438 H

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara., M.Ag	(.....)
Penguji I	: Dr. Siradjuddin., SE., M.Si	(.....)
Penguji II	: Ismawati., SE., M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Hj. Wahidah Abdullah., S.Ag., M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Akhmad Jafar., SE., MM	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar,


Prof. Dr. H. Ambo Asse. M. Ag
NIP: 19581022 198703 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S. NURUL NABILA
NIM : 10600112088
Tempat/Tgl. Lahir : Pangkep, 23 Mei 1994
Jurusan : Manajemen
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Tamalate VI Stp 12 No. 191
Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* terhadap
Motivasi Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
Sulawesi Selatan.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

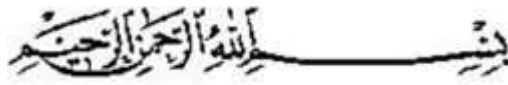
Makassar, November 2016

Penyusun,

S. NURUL NABILA

NIM : 10600112088

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kekuatan serta ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan”.

Skripsi ini penulis dedikasikan untuk kedua orang tua penulis, Ibunda tercinta Andi Farida AM, SP.d dan Ayahanda AN. Gazim, SE., MM. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tidak akan tergantikan, dukungan moril maupun materil, perhatiannya dan atas segala doanya selama ini. Semoga Allah SWT selalu menjaga kesehatan dan memberikan kemuliaan disisiNYA. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan, hambatan dan tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, karena itu, perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari SE., M.Comm, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, serta Bapak Ahmad Efendi, SE., MM. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi. Yang senantiasa membantu dan mengarahkan penulis pada setiap proses pelaksanaan skripsi peneliti..
3. Ibu Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag. MA.G., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran dengan penuh kesabaran serta masukan untuk perbaikan skripsi peneliti.
4. Bapak Akhmad Jafar, SE., MM. selaku dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan dengan penuh ikhlas demi kelancaran skripsi peneliti.
5. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, membimbing serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi.
6. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berkenan memberikan izin penelitian, serta segenap pegawai yang telah banyak membantu jalannya proses penelitian dan yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Untuk kakak dan adik tersayang terima kasih untuk setiap hiburan dalam menyelesaikan skripsi ini dan semua bantuan dan dukungannya.

8. Untuk sahabat – sahabat SMP dan SMA ku yang masih tetap terjalin dan terjaga sampai saat ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya terima kasih atas dukungan, semangat dan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat – sahabat seperjuanganku di kampus yang juga tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya terima kasih atas segenap kasih, dukungan, tawa, canda, suka, duka, perhatian, cerita, pengalaman, dan persahabatan bagi penulis selama menempuh perkuliahan.
10. Seluruh teman – teman di Manajemen Angkatan 2012, Terkhusus Manajemen 567 dan Manajemen SDM terima kasih atas dukungan bantuan dan pertemanannya selama ini.

Dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Makassar, 17 Oktober 2016

S. NURUL NABILA

NIM : 10600112088

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis.....	8
D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	11
E. Penelitian Terdahulu	12
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
 BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. MSDM dan kaitannya dengan Tukin, QWL, dan Motivasi Kerja	17
B. Motivasi	19
1. Pengertian Motivasi	19
2. Tujuan Motivasi	20
3. Asas – asas Motivasi	21
4. Metode Motivasi	22
5. Indikator motivasi	22
6. Alat – alat Motivasi	23
7. Teori Motivasi	23
8. Motivasi Islam menurut Perspektif Islam	27
C. Tunjangan Kinerja	29
1. Pengertian Tunjangan Kinerja	29
2. Fungsi Tunjangan Kinerja	30
3. Tujuan Tunjangan Kinerja	31
4. Jenis – jenis Tunjangan Kinerja	33
5. Tunjangan Kinerja Menurut Perspektif Islam	35
D. <i>Quality of work life</i>	36
1. Pengertian <i>Quality of work life</i>	36

2. Karakteristik <i>Quality of work life</i>	37
3. Indikator <i>Quality of work life</i>	38
4. Aspek – aspek <i>Quality of work life</i>	38
5. Elemen <i>Quality of work life</i>	39
6. Faktor – faktor <i>Quality of work life</i>	40
7. <i>Quality of work life</i> menurut Perspektif Islam	40
E. Kerangka Pikir	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian	42
B. Pendekatan Penelitian	43
C. Populasi dan Sanpel	43
D. Jenis dan Sumber Data	45
E. Metode Pengumpulan Data	45
F. Instrumen Penelitian	46
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	53
B. Hasil Penelitian	66
C. Pembahasan	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	----

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2 Responden Berdasarkan Usia	66
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
4.5 Tanggapan Mengenai Tunjangan Kinerja	69
4.6 Tanggapan Mengenai <i>Quality of Work Life</i>	70
4.7 Tanggapan Mengenai Motivasi	71
4.8 Hasil Pengujian Validitas	72
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	73
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	74
4.11 Hasil Uji Autokorelasi	76
4.12 Uji Regresi Berganda	78
4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi	79
4.14 Hasil Uji Determinasi	80
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
4.16 Hasil Uji T	81

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	41
4.1 Hasil Uji Normalitas	75
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

ABSTRAK

Nama : S. NURUL NABILA

Nim : 10600112088

Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Adanya pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan tidak kembali lagi dengan waktu istirahat yang telah ditentukan, tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan tidak berada ditempat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan variabel tunjangan kinerja dan *quality of work life* terhadap motivasi pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik probability sampling* dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (yang terdiri dari uji F dan uji T).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel. Dan secara simultan tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel. Koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu tunjangan kinerja dan *quality of work life* dengan variabel terikat yaitu motivasi kuat karena berada di interval 0,60 – 0,799.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, *Quality of Work life* dan Motivasi

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2012 : 10).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Malayu S.P Hasibuan (2005 : 92) menjelaskan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tujuannya bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan 2012: 118). Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi.

Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:946) kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja. Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar

meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak.

Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 disebutkan bahwa kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundangundangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 tersebut, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Keputusan Nomor 107 tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pada pasal 2 Permendikbud tersebut dijelaskan bahwa pegawai berhak mendapatkan pembayaran tunjangan kinerja sesuai jabatannya berdasarkan Keputusan Pimpinan Unit Kerja Eselon I yang bersangkutan sesuai hasil evaluasi jabatan. Ketentuan lebih lanjut mengenai PNS yang dapat diberikan tunjangan kinerja diatur pada Pasal 5 Permendikbud Nomor 107 tahun 2013. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang digagas pemerintah melalui Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (Deputi MenPAN Bidang SDM Aparatur, 2009). Hal tersebut juga diperkuat dengan Undang-undang (UU) No. 43 tahun 1999 tentang Kepegawaian yang menyatakan bahwa sistem penggajian PNS di Indonesia adalah berdasarkan *merit system*.

Merit sistem adalah suatu cara penilaian karyawan yang diakitakan dengan sistem balas jasa (gaji, insentif dan bonus), dan digunakan sebagai dasar penetapan promosi. Sebagaimana diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999 pasal 7 ayat 1 yaitu setiap pegawai berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya pada ayat 2 ditegaskan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

Nawawi (2001:53) menjelaskan bahwa salah satu hal yang harus jadi perhatian utama organisasi adalah memperhatikan *Quality of work life*. *Quality of work life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Serta bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan, 2005:95).

Menurut Nawawi (2008) mengemukakan bahwa *Quality of work life* merupakan pendekatan manajemen yang terus menerus diarahkan pada peningkatan kualitas kerja. *Quality of work life* pada dasarnya mencari cara untuk menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam

melaksanakan pekerjaannya. Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014:322).

Menurut John W. Newstrom, Keith Davis (2002:244) *Quality of work life* itu sendiri adalah menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan kerja untuk karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu ukuran karakteristik yang mampu menarik dan mempertahankan sumber daya manusia dengan motivasi tinggi.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan umat beragama kepada masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan, seperti dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal urusan agama dan tentunya harus loyal dan mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada disekitar Kantor Wilayah Kementerian Agama. Kantor ini pastinya tidak luput dari permasalahan yang terjadi dengan motivasi kerja karyawan.

Permasalahan tentang motivasi kerja merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap instansi, jika motivasi kerja pegawai cenderung menurun akan berpengaruh pada merosotnya suatu organisasi. Bila tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan, sehingga mengharuskan pegawainya mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel telah melakukan program Tukin (tunjangan kinerja). Program tukin adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai setiap bulannya guna memotivasi para pegawai untuk lebih giat bekerja.

Dengan adanya sistem Tukin ini diharapkan para pegawai lebih rajin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, tetapi disisi lain kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan motivasi yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS.

Dugaan awal penulis, Program tukin yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan motivasi kinerja pegawai, padahal sebagai PNS mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara fakta di lapangan sangat kontras dengan itu. Observasi awal penulis juga menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam ceklok pulang.

Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir. Ini juga tentunya berkaitan dengan menyenangkan atau tidak menyenangkannya tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja (*quality of work life*) para pegawai.

Dan apakah program tukin yang diberikan ini benar – benar bermanfaat untuk meningkatkan motivasi para pegawai untuk bekerja dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya atau hanya sebatas para pegawai menggugurkan kewajiban datang dan pulang tepat waktu hanya untuk dapat menerima tukin tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, untuk itulah penulis tertarik melakukan penelitian terhadap pegawai Kantor Wiayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* dan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sulsel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap Motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan ?

2. Apakah *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Apakah Tunjangan kinerja dan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan ?

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu

Teori pendukung : Secara teoritis remunerasi (tunjangan kinerja) merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, remunerasi bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan 2012:118). Kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan sebagaimana pendapat Handoko (2001:176). Kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja. Artinya jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan menguat, demikian pula

sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah (Kasmir, 2016:253). Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk material dan non material yang diberikan secara sengaja kepada pegawai atau karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan kinerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi instansi melalui kinerja yang baik dan berkualitas seorang pegawai. Dengan kata lain pemberian kompensasi adalah pemberian uang ataupun penghargaan diluar gaji sebagai pengakuan oleh instansi terhadap kinerja dan kontribusi pegawainya.

Penelitian terdahulu : Penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2012) meneliti tentang “Pengaruh tunjangan kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta“. Sarmina menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

H1 : Diduga tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel.

Teori pendukung : Menurut Werther dan Davis (1996) *Quality of work life* mempengaruhi secara langsung motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat

meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan diharapkan dapat menurunkan *turn over* karyawan dan tingkat ketidakhadiran.

Penelitian terdahulu : Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Yulianto F (2011) dengan judul Analisis Pengaruh *Quality of work life* terhadap Motivasi kerja dan Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menyatakan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa kualitas kehidupan kerja (X) mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z). Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan $\beta=0,563$. Motivasi kerja (Z) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,366$. Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,349$. Sehingga hipotesis penelitian yang berdasarkan pengaruh langsung dapat diterima. Sedangkan hipotesis pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) secara tidak langsung melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) mempunyai nilai $\beta=0,206$. Sehingga hipotesis penelitian berdasarkan pengaruh tidak langsung dapat diterima.

H2 : Diduga *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel.

Ajeng Asmara (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

menyatakan bahwa *Quality of work life* dan motivasi memiliki secara simultan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja namun secara parsial dan motivasi dengan nilai signifikansi 0,001 memiliki pengaruh terhadap kinerja.

H3 : Diduga tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu Tunjangan kinerja yang selanjutnya diberi simbol (X1) dan *Quality of work life* yang diberi simbol (X2). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi yang diberi simbol (Y).

Variabel Independen

1. Tunjangan kinerja

Adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berguna untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga membuat pegawai lebih giat dan semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

2. *Quality of work life*

Adalah persepsi karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan kerja karyawan bahwa mereka ingin merasa

aman, tenang, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk dapat tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Variabel Dependen

Motivasi

Adalah suatu dorongan dan alasan yang dapat membuat karyawan lebih semangat dan bergairah lagi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

E. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Teknik analisis data	Hasil penelitian
Edwin pratama (2001)	Pengaruh <i>Quality of work life</i> terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu	Regresi linier berganda	<i>Quality of work life</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial.
Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel	regresi linier & intervening	Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan

	Intervening		<p>pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan <i>standardized coefficients</i> untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.</p>
Sarmina (2012)	Pengaruh Tunjangan kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi	Regresi linier berganda	Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

	Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta		berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu tujuan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.
Ageng asmara sani (2015)	Pengaruh <i>Quality of work life</i> dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri	Regresi linier berganda	<i>Quality of work life</i> dan motivasi memiliki secara simultan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja namun secara parsial dan motivasi dengan nilai signifikansi 0,001 memiliki pengaruh terhadap kinerja

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial Tunjangan kinerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial *Quality of work life* terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan Tunjangan kinerja dan *Quality of work life* terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang Tunjangan kinerja, *Quality of work life* dan Motivasi.

- b. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha -usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui Tunjangan kinerja secara adil dan benar, meningkatkan taraf kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) , dan Motivasi pegawai dalam pengembangan mutu dan kualitas kinerja pegawai.

c. Bagi pembaca atau pihak lainnya (masyarakat)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan bahan kajian pustaka untuk pihak lain (masyarakat) untuk meneliti di masa mendatang baik tentang Tunjangan kinerja, *Quality of work life* dan Motivasi untuk menambah wawasan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2014: 5). Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Desler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek ”orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Edy Sutrisno, 2014: 6). Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. (Abd.Rasyid Masri, 2013: 20).

Menurut (Herman Sofyandi, 2008: 160) tunjangan ialah segala pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan baik yang berkaitan

langsung dengan kinerja maupun yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja. Tunjangan kinerja/insentif diberikan kepada pegawai disetiap akhir tahun. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin besar pula tunjangan yang akan diterimanya. Tunjangan adalah jenis kompensasi lain dimana hampir semua organisasi memberikannya, termasuk juga peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan pada keanggotaannya. Tunjangan dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and service*, program – program kesejahteraan, program layanan, kompensasi pelengkap dan lain – lain. Tunjangan dan fasilitas digunakan sebagai pemberian yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Fillippo (2005) mendefinisikan *Quality of work life* sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Menurut Fillippo, *Quality of work life* bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pekerjaan saja melainkan *Quality of work life* sebagai suatu falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja sama saling membantu, menekankan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif seperti program kelompok-kelompok setengah otonom, program kualitas dan program komite manajemen pekerja.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa suatu tingkat komitmen dan usaha tertentu dari anggota-anggotanya. Motivasi merupakan faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku individual atau anggota –

anggota organisasi. Motivasi dapat di definisikan sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Secara singkat motivasi dapat di artikan sebagai proses penggerak manusia. motivasi merupakan keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki.

Dari definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kaitan diantara variabel – variabel tersebut karena *Quality of work life*, tunjangan kinerja dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi seperti yang diharapkan. Hakikat manajemen sumber daya manusia ialah tindakan mengelolah SDM dalam menggunakan alat kerja (Darsono dan Siswandoko, 2011: 38). Dan beberapa alat kerja yang digunakan adalah *quality of work life*, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi.

B. *Motivasi*

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja

sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Malayu SP. Hasibuan, 2012: 141).

Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Sedangkan Motivasi kerja menurut (Robbins, 2003: 208) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak.

Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu

b. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut (Malayu Hasibuan, 2012: 146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Asas-asas Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:146) asas-asas motivasi Pemberian motivasi dilaksanakan dengan mempertimbangkan asas-asas motivasi. Asas-asas motivasi mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.

Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

d. Metode Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:149) ada dua metode motivasi yaitu metode langsung dan metode tidak langsung:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, bintang jasa dan lainnya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

e. Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2012: 163) indikator untuk mengukur motivasi yaitu :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu

4. Tempat kerja yang baik

5. Pengakuan atas prestasi

f. Alat – alat Motivasi

Menurut (Malayu SP. Hasibuan, 2005: 99) ada beberapa alat – alat motivasi yang biasa diberikan kepada bawahan sebagai daya perangsang berupa:

1. Materil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain – lain.
2. Non materil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang / benda yang materil dan non materil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa materil (uang dan barang) dan non materil (medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan / kebanggaan rohani.

g. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini adalah tiga teori spesifik yang merupakan penjelasan yang paling baik untuk motivasi karyawan adalah (Robbins, 2006:209-216) :

- 1). Teori Motivasi Klasik.

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut

dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Frederick Winslow menyatakan bahwa: “Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka”.

2). Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

a) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan

untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

b) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

c) *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi social, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan) adalah kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e) *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini

merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3). Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua factor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*factor Higienis*). Menurut Frederick Herzberg orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- b) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

4). Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Mc Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial.

Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

h. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (M. Fais Satrianegara, 2013: 172).

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Dalam Al-Qur'an Allah telah berjanji kepada orang yang

beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rejeki seperti dalam dalam Q.S. Al-Jumu'ah 62/10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Departemen Agama RI, 2001: 1489).

Maksud dari ayat ini mengemukakan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Dalam ayat ini Allah memotivasi kita bahwa setiap manusia mempunyai rezekinya masing – masing dan barang siapa yang berusaha dan mengingat allah maka dialah yang akan beruntung. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Umat Islam yang telah selesai menunaikan shalat diperintahkan Allah untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia-Nya, seperti ilmu pengetahuan, harta benda, kesehatan, pekerjaan dan lain-lain. Di mana pun dan kapanpun kaum muslimin berada serta apapun yang mereka kerjakan, mereka dituntut oleh agamanya agar selalu mengingat Allah. Mengacu kepada QS al-Jumuah ayat 10 umat Islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti salat, dan selalu giat berusaha

atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti bekerja keras dan belajar secara sungguh-sungguh.

Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri. Hadits di atas juga menerangkan bahwa rizki yang baik adalah rizki yang didapat dari jalan yang halal dan dari usahanya sendiri. Dalam hadis ini juga dicontohkan bahwa Nabi Daud walaupun beliau seorang nabi dan kehidupannya dijamin oleh Allah SWT, tetapi nabi Daud tetap bekerja keras dan tetap berusaha dalam memenuhi kehidupannya (M. Fais Satriangera, 2013: 175).

C. Tunjangan Kinerja

a. Pengertian Tunjangan Kinerja

Kata remunerasi (tunjangan kinerja) menurut *Oxford American Dictionary* adalah *payment* atau *reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku Management SDM yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang berasal dari terjemahan Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi Internasional (ILO) menyebutnya *Remuneration*.

Tunjangan kinerja adalah Setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 1994:101).

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman Fathoni (2006:294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2009:200) tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Tunjangan Kinerja

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang

tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004: 132). Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut (Wirawan, 2009: 27) antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

c. Tujuan Tunjangan Kinerja

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan – tujuan berikut dan juga untuk mensejahterakan karyawan. (Simamora, 2004: 181)

1. Bagi perusahaan
 - a. Meningkatkan hasil
 - b. Mengurangi kemangkiran dan perpindahan
 - c. Meningkatkan semangat kerja pegawai
 - d. Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi
 - e. Menambah peran serta pegawai dalam masalah – masalah organisasi

- f. Mengurangi keluhan – keluhan
 - g. Mengurangi pengaruh serikat kerja
 - h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhannya, baik pribadi maupun social
 - i. Memperbaiki hubungan masyarakat
 - j. Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya
 - k. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah pegawai
 - l. Memperbaiki kondisi kerja
 - m. Menambah perasaan aman
 - n. Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya
2. Bagi pegawai
- a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai
 - b. Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah–masalah perseorangan
 - c. Menambah kepuasan
 - d. Membantu kepada kemajuan perseorangan
 - e. Memberikan alat untuk dapat mengenal pegawai – pegawailain.
 - f. Mengurangi perasaan tidak aman
 - g. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
 - h. Memberikan kompensasi tambahan
3. Dan manfaat program kesejahteraan karyawan adalah

- a. Produktivitas bertambah
- b. Penarikan tenaga kerja yang efektif
- c. Menambah semangat kerja dan kesetiaan
- d. Perpindahan dan ketidakhadiran karyawan berkurang
- e. Hubungan masyarakat yang baik
- f. Mengurangi pengaruh serikat kerja, baik pengaruh yang sekarang maupun pengaruh yang akan datang.

d. Jenis – jenis Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan meliputi hal – hal seperti gaji, kompensasi, *benefits*, asuransi kesehatan dan jiwa, pensiun, cuti yang dibayar dan penitipan anak dan lain – lain sebagainya. Sehingga dibagi beberapa jenis – jenis tunjangan diantaranya :

1. Tunjangan wajib (diharuskan oleh hukum)

Para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan – tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut mencakup sekitar 10 persen dari biaya kompensasi total. Tunjangan kinerja tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

a. Tunjangan pengangguran

Asuransi pengangguran bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan pembayaran pengangguran adalah memberi karyawan yang

menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

b. Tunjangan karyawan

Tunjangan ganti rugi karyawan memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para karyawan yang menanggung biaya karena kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda – beda dalam penerpannya. (Triton,2005:117)

3. Tunjangan tidak wajib (sukarela)

Meskipun hukum mewajibkan beberapa tunjangan, organisasi – organisasi secara sukarela memberikan secara sukarela tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen unilateral pada beberapa perusahaan dan dari perundingan tenaga kerja manajemen perusahaan lainnya. Kategori – kategori utama tunjangan tidak wajib meliputi bayaran saat tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan tambahan ketika menganggur, dan layanan karyawan.

e. Tunjangan Kinerja Menurut Perspektif Islam

Upah disebut juga *ujrah* dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dari hasil pekerjaannya. Allah berfirman dalam QS At-Taubah/9: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Departemen Agama RI, 2001: 539).

Quraish Shihab dalam bukunya, Tafsir Al Misbah menjelaskan, QS. At Taubah : 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi (Quraish Shihab, 2002: 670). Jadi kaitan ayat ini dengan tunjangan kinerja sangat jelas bahwa Allah akan memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang kita kerjakan didunia dan meminta pertanggung jawabannya. Allah berfirman dalam QS An Nahl/16: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٥٦﴾

Terjemahnya:

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (Departemen Agama RI, 2001: 740).

Maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

D. *Quality of Work Life*

a. *Pengertian Quality of work life*

Quailty of work life (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Dubrin (1994:376) “*Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat

pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 1990:137). Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Sedangkan Hadari Nawawi (2008:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengertian *Quality of work life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio (2006). Hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality of work life* itu sendiri. Menurut Cascio, *Quality of work life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi seperti: kebijakan promosi, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman. Selain itu juga Cascio mengartikan *Quality of work life* sebagai persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2006).

b. Karakteristik *Quality of Work Life*

Bernardin dan Russel (1993:520) mengemukakan bahwa karakteristik kualitas kehidupan kerja musatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi kerja (keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik)
2. Pemberian upah dan reward

3. Keamanan kerja
4. Interaksi sosial
5. Kemandirian
6. Demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan)
7. Kepuasan kerja
8. Kecukupan pendapatan
9. Keikutsertaan karyawan
10. Pelatihan yang berikan pada karyawan, manajer dan staf untuk mendorong lebih professional, tanggung jawab terhadap peran baru.
11. Meningkatkan keterampilan
12. Dorongan untuk pengembangan dan rotasi jabatan
13. Ikut serta pada perserikatan

c. Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Porkiani, *et al.*, (2011:688) menjelaskan bahwa terdapat 5 dimensi dan indikator dari kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. Keamanan kerja
2. Keadilan dan kesetaraan
3. Penerimaan gaji dan keuntungan
4. Sarana meningkatkan kemampuan dan kesempatan, dan
5. Partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan.

d. Aspek - aspek *Quality of Work Life*

Menurut Nawawi (2001:56) terdapat empat aspek yang dapat menunjang *Quality of Work Life* pekerja maupun organisasi, diantaranya yaitu:

1. Restrukturisasi kerja

Restrukturisasi melibatkan pengurangan perusahaan di bidang tenaga kerja, unit kerja atau divisi, ataupun pengurangan tingkat jabatan dalam struktur organisasi perusahaan.

2. Sistem imbalan

Imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan kebutuhannya.

3. Lingkungan kerja

Terdapat lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan, serta lingkungan fisik.

4. Partisipasi

Partisipasi adalah adanya kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

e. Elemen *Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan & Ellitan, 2007, p.74). Kualitas kehidupan kerja terdiri dari dua elemen utama, yaitu:

1. Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasi

2. Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Nedler dan Lawler, yang dikutip oleh Anatan dan Ellitan, 2007, p.75).

f. Faktor – faktor *Quality of Work Life*

Walton (1975:598) menjelaskan bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan
2. Keikutsertaan
3. Lingkungan fisik
4. Pengawasan
5. Upah dan kesejahteraan
6. Keterkaitan social
7. Penyelarasan fungsi di tempat kerja

g. *Quality of Work Life* menurut perspektif islam

Fastabiqul khairat adalah satu prinsip penting untuk meningkatkan kualitas hidup seorang muslim. Ayat ini berkaitan dengan kualitas hidup kerja (*quality of work life*) seorang muslim dalam menjalin kebersamaan dan hubungan kerjasama atas dasar perbaikan kualitas hidup manusia.

Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah/5: 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Terjemahnya :

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (Departemen Agama RI, 2001: 281).

Ayat ini berkaitan dengan kualitas hidup kerja (*quality of work life*) seorang muslim dalam menjalin kebersamaan dan hubungan kerjasama atas dasar perbaikan kualitas hidup manusia. Tidak ada manusia yang terlepas sama sekali dari orang lain, karena mereka hidup saling berinteraksi. Oleh karenanya, disadari atau tidak, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hidup dan kehidupannya. Begitu juga dalam hal profesi atau pekerjaan, satu profesi membutuhkan profesi yang lain. Maka dalam hal ini kebersamaan dan hubungan kerjasama antar profesi atau pekerjaan merupakan suatu keniscayaan.

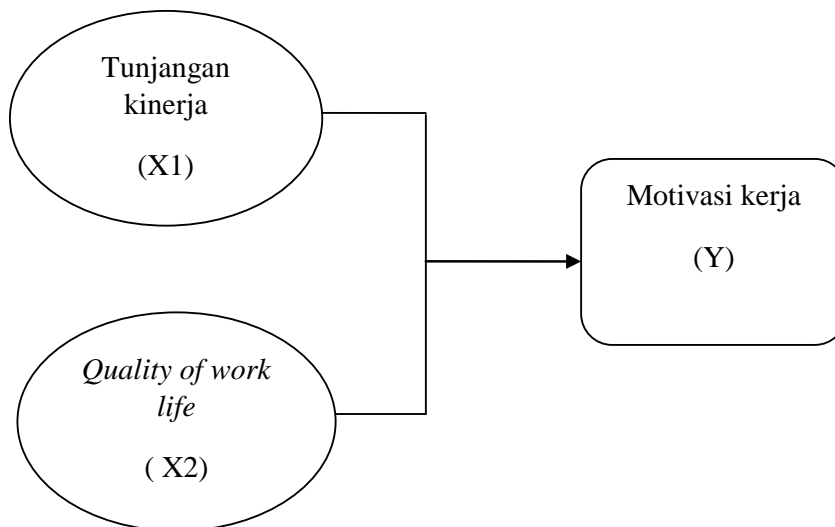
Oleh karena pada fitrahnya manusia itu adalah makhluk sosial, maka jalinan kebersamaan dan hubungan kerjasama pasti diadakan oleh manusia, apa pun latar belakangnya. Dan paling penting diingat, sebagaimana yang dikatakan oleh Sayyidina Ali ibn Abi Thalib, bahwa “kebaikan yang tidak terorganisir, akan terkalahkan oleh kejahatan yang terorganisir”; kita harus mengadakan koordinasi yang harmonis antara satu profesi dengan profesi lainnya dalam melangkahakan tujuan bersama yaitu kebaikan yang hakiki. (Sudi al faqir : 2009).

E. Kerangka Pikir

Uma Sekaran mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor

yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman – pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang dilakukan” (Sugiyono, 2011: 60).

Kerangka berpikir ini menjelaskan pertautan antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu tunjangan kinerja sebagai X1 dan *Quality of work life* sebagai X2 terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai (Y). Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Jenis dan lokasi penelitian*

1. Jenis penelitian

Penelitian pada hakikatnya adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah (Musatami, 2015: 2). Pengetahuan yang diperoleh dari penelitian terdiri dari fakta, konsep, generalisasi, dan teori yang memungkinkan manusia dapat memahami fenomena yang nampak dan memecahkan masalah yang dihadapinya.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka jenis peneitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 14).

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Makassar yang terletak di jalan Nuri No. 53 Makassar. Waktu penelitian ini yaitu pada tanggal 15 Agustus 2016 sampai 14 Oktober 2016.

B. Pendekatan penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini mendekatkan pada penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Tunjangan kinerja (X1) dan variabel X2 (*Quality of work life*) dengan Variabel Y (Motivasi).

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek sasaran penelitian (Mustami, 2015: 61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kanwil Kementerian Agama tahun 2016 yang berjumlah 246 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014: 7). Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan *teknik probability sampling* dimana populasi dilakukan secara *random* atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *random*, artinya acak dan *simple* yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijanto, 2005: 114).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 120). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Isaac dan Michael :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S = Jumlah sampel

λ^2 = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi kuadrat = 3,841.

N = Jumlah populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

D = Perbedaan antara sampel yang diharapkan dengan yang terjadi.

Perbedaan bisa 1%, 5%, dan 10%.

$$S = \frac{3,841 \times 246 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (246-1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$S = \frac{236,221}{0,0025 (245) + 0,96025}$$

$$S = \frac{236,221}{1,57275}$$

$$S = 150,196$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 150,196 dibulatkan menjadi 150. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden ($n = 150$).

D. *Jenis dan sumber data*

Sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 21).
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan (Istijanto, 2008: 27).

E. *Metode pengumpulan data*

Menurut (Arikunto, 2002:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Sedangkan Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan metode kuesioner/angket.

Pengertian metode angket menurut (Arikunto, 2006: 151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2008:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

F. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah dikelola. Instrumen penelitian merupakan suatu unsur yang amat penting dalam suatu penelitian, kerana fungsinya sebagai sarana pengumpul data yang banyak menentukan keberhasilan suatu peneliti yang dituju.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Tunjangan kinerja	Setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. (Handoko,1994: 101).	1.Tingkat kesesuaian kerja 2. Tingkat kehadiran bekerja 3. Kemampuan melaksanakan tugas 4. Ketepatan waktu bekerja 5. Besaran tunjangan kinerja.	Skala Likert
2.	<i>Quality of work life</i>	Persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta	1. Keamanan kerja 2. Keadilan dan kesetaraan 3. Penerimaan gaji dan	

		mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. (Cascio, 2006)	keuntungan 4. Sarana meningkatkan kemampuan dan kesempatan 5. Partisipasi karyawan (Porkiani, 2011: 688)	Skala Likert
3.	Motivasi	Hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2012: 141).	1. Upah yang layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Tempat kerja yang baik 5. Pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2012: 163)	Skala Likert

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 173). Uji validitasnya yaitu:

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan valid

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan tidak valid (Mathar, 2013: 27).

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang

bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 173). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- Cronbach's Alpha $< 0,6$ reliabilitas buruk
- Cronbach's Alpha $0,6 - 0,79$ = reliabilitas diterima
- Cronbach's Alpha $0,8$ = reliabilitas baik (Mathar, 2013: 42).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005 :91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005 : 69).

b. Uji normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi

secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa, 2005: 231).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 156).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santosa, 2005: 240).

Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Untuk mempercepat proses ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai Durbin Watson hitung mendekati atau di sekitar 2 maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji Durbin Watson terletak di daerah *No Autocorelation* (Nugroho, 2005: 60).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdasititas. Dasar analisis:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 134).

4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan tiga variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X_1 dan X_2 = variabel bebas I dan II

A = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 89).

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012: 257).

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

6. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki R square maupun adjusted R square cukup tinggi (didas 0,5) sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang (*crosssection*) pada umumnya memiliki R square agak rendah (dibawah 0,5) namun tidak menutup kemungkinan data jenis *crosssection* memiliki nilai R square maupun adjusted R square cukup tinggi (Nugroho, 2005: 51).

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikansi $f < 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Widarjono, 2005: 177). F table dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen (Nugroho, 2005: 53).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Widarjono, 2005: 179). Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t – test dapat dilihat dari p-value (pada kolom *sig*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Wilayah Kemenag Sulsel

1. Sejarah Singkat Kanwil Kemenag Sulsel

Secara nasional organisasi Kementerian Agama (dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945. Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yakni Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara, instansi Departemen Agama di tingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama (JAURA) berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan.

Seiring dengan tuntutan pelayanan pemerintahan, maka pada masa jabatan KH. Hasan (1967) Kantor Jawatan Urusan Agama berubah nomenklturnya menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, khususnya di Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini juga, menjadikan lokasi kantor dipindahkan ke-

jalan Nuri hingga sekarang ini, pada saat itu dijabat oleh Bapak KH. Muh. Siri (1967-1970).

Berdasarkan Kepres Nomor 44 tahun 1974, Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975 tentang Kedudukan, tugas pokok, fungsi serta susunan dan tata kerja Departemen Agama, maka instansi Departemen Agama tingkat provinsi berubah nomenklaturnya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama, termasuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Seiring dengan perkembangan dan semakin luasnya cakupan wilayah kerja, maka nomenklatur Perwakilan Departemen Agama dirubah menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini, dilatari dengan semakin luasnya cakupan wilayah kerja pemerintahan, sehingga tuntutan pelayanan yang lebih khusus dan optimal terkait dengan pembinaan agama dan keagamaan di Sulawesi Selatan menjadi suatu keniscayaan pada saat itu.

Pada tahun 2010, atas terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi Kementerian, maka nama Departemen Agama dirubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan secara struktural membawahi 23 Kantor Kementerian Agama Kabupaten / Kota se Sulawesi Selatan.

2. *Visi dan Misi Kanwil Kemenag Sulsel*

a. Visi Kanwil Kemenag Sulsel

Menjadikan Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Sulawesi selatan sebagai Pelopor Etika Bermasyarakat, Inspirator Pembangunan dan Motivator bagi terciptanya Kehidupan Beragama yang beriman, rukun dan damai.

b. Misi Kanwil Kemenag Sulsel

1. Peningkatan Kualitas Pendidikan Agama dan Keagamaan.
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Ibadah, dan Pembinaan Keluarga Sakinah.
3. Pemberdayaan Lembaga-lembaga Keagamaan dan Meningkatkan Penghayatan Moral, kedalaman spiritual dan etika Keagamaan.
4. Memperkokoh kerukunan antar umat beragama atas dasar rasa hormat dan toleransi.

3. *Struktur Organisasi Kanwil Kemenag Sulsel*

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau saran untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama.

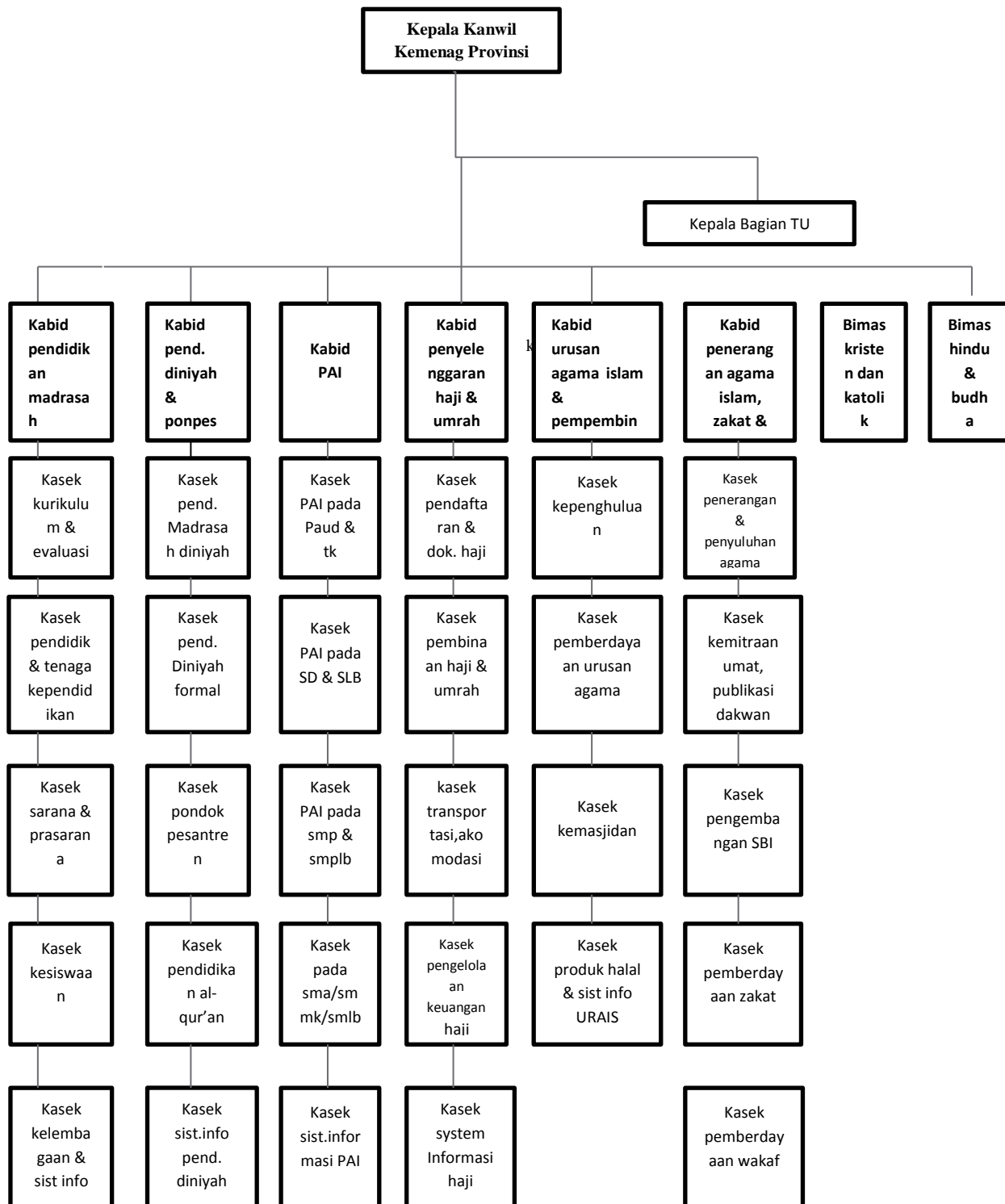
Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan. Dengan demikian, unsur umum yang harus adapada setiap

organisasi adalah adanya kelompok orang, yang harus bekerjasama dengan satu maksud untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat kontrol serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan dalam dinamika suatu perusahaan.

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA

PROVINSI SULAWESI SELATAN



4. Tugas dan fungsi Kanwil Kemenag Sulsel

Organisasi merupakan wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para karyawan.

Adapun struktur organisasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama terdiri dari bagian utama mencakup bersama fungsi masing – masing bagian yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel

Kepala Kanwil mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas ketatausahaan, hubungan antar lembaga, protokoler, humas dan promosi.

2. Bagian Tata Usaha

Tugas dari bagian Tata Usaha yaitu melaksanakan Koordinasi Perumusan Kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik Negara di Lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan Kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Koodinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran, serta laporan.
2. Pelaksanaan Urusan Keuangan.
3. Penyusunan organisasi dan tata laksana.
4. Pengelolaan urusan kepegawaian.
5. Penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum.
6. Pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama
7. Pelayanan informasi dan hubungan masyarakat; dan
8. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang/kekayaan negara pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Bidang Pendidikan Madrasah

Tugas dari bidang pendidikan madrasah adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah.
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana

prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah.

3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah.

4. Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Tugas dari bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren ini adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan pendidikan diniyah dan pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah formal dan kesetaraan, pendidikan pesantren, dan pendidikan al-quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren

5. Bidang Pendidikan Agama Islam

Tugas dari bidang pendidikan agama islam ini adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, serta pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan Agama Islam berdasarkan kebijakan teknis yang

ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Sulawesi Selatan .

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama islam .
2. Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama islam pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB), Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB), Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa/ Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMALB), dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agama islam, dan
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam

6. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Tugas dari bidang ini adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah;

2. Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, dan pembinaan jemaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi dan umrah.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

7. Bidang Urusan Agama Islam dan Bimbingan Syariah

Tugas dari bidang urusan agama islam dan bimbingan syariah adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang urusan agama islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah.
2. Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang kepenghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rukyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama Islam dan pembinaan syariah;

3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah

8. Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf

Tugas dari bidang penerangan agama islam, zakat dan wakaf adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang penerangan agama islam, pemberdayaan zakat dan wakaf berdasarkan kebijakan teknis yang diterapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bidang ini adalah sebagai berikut :

1. Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penerangan agama islam, zakat dan wakaf.
2. Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang penerangan dan penyuluhan agama islam, kemitraan ummat dan publikasi dakwah, hari besar Islam, seni budaya islam, musabaqah al-quran dan al-Hadits, zakat dan wakaf, serta pengelolaan sistem informasi penerangan agama islam, zakat dan wakaf.
3. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penerangan agama islam, zakat, dan wakaf.

9. Bimas Kristen

Tugas dari bimas Kristen adalah melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan

masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bimas Kristen adalah sebagai berikut :

1. Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Kristen meliputi lembaga dan sarana agama, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama Kristen, supervisi pendidikan, dan pelayanan keesaan gereja;
2. Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Kristen.

10. Bimas Katolik

Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Katolik berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Adapun fungsi dari bimas katolik adalah sebagai berikut :

1. Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Katolik yang meliputi lembaga dan sarana keagamaan, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, dan pendidikan agama Katolik;
2. Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Katolik.

11. Bimas Budha

Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Budha berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bimas budha adalah sebagai berikut :

1. Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis, di bidang bimbingan masyarakat Buddha, meliputi sarana, upacara, seni keagamaan, penyuluhan, dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama Buddha, lembaga dan pemberdayaan umat;
2. Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Buddha.

12. Bimas Hindu

Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Hindu berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari bimas hindu adalah sebagai berikut :

1. Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Hindu meliputi sarana, upacara, seni keagamaan, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan pendidikan agama Hindu, Lembaga dan pemberdayaan umat.

2. Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Hindu.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, gaji, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki – laki	87	58 %
Perempuan	63	42 %
Jumlah	150	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa jenis kelamin laki - laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding perempuan.. Dengan jumlah responden laki – laki sebanyak 87 orang dengan tingkat presentase 58 % dan responden perempuan sebanyak 63 orang dengan tingkat presentase 42 %. Tingginya responden laki – laki di Kanwil Kemenag menggambarkan karena laki – laki adalah seorang kepala keluarga yang mempunyai tanggung jawab dan berkewajiban menafkahi keluarganya.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan seorang individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Jumlah karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase %
15 – 30	31	20,7 %
31 – 45	66	44 %
46 – 60	53	35,3 %
Jumlah	150	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 150 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel didominasi oleh responden yang berusia 31 – 45 tahun dengan tingkat presentase 44%. Ini menggambarkan bahwa pegawai dengan usia ini biasanya memiliki kematangan secara pribadi sehingga *self control* serta perilaku ditempat kerja lebih stabil.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	3	2 %
Diploma	5	3,3 %
S1	110	73,3 %
S2	28	18,7%
S3	4	2,7%
Jumlah	150	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil olahan data mengenai responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 150 responden terdapat 3 orang yang berpendidikan SMA dengan tingkat presentase 2%, pendidikan Diploma sebanyak 5 orang dengan persentase 3,3 %, yang berpendidikan S1 sebanyak 110 dengan persentase 73,3%, sebanyak 28 orang yang berpendidikan S2 dengan tingkat persentase 35,7%, dan yang terakhir pendidikan S3 sebanyak 3 orang dengan persentase 18,7%. Jumlah responden terbanyak yaitu kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 73,3% dan responden terendah berada pada responden yang berpendidikan SMA dengan tingkat presentase 2 %. Ini menunjukka bahwa sebagian besar Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel memiliki pendidikan yang tinggi. Hal

ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai yang dibutuhkan harus berpendidikan tinggi karena peranan pendidikan dapat membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi maupun pertanggungjawaban atas pekerjaannya.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerjanya

Berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.4. jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase %
1 – 10 tahun	45	30%
11 – 20 tahun	68	45,3%
≥ 20	37	24,7 %
Jumlah	150	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak merespon dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 68 responden dengan tingkat presentase 45,3% kemudian disusul dengan masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 45 responden dengan presentase 30% dan yang paling rendah ada pada masa kerja ≥ 20 tahun dengan jumlah responden 37 orang dengan presentase 24,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kanwil Kemenag memiliki komitmen organisasi yang

cukup tinggi karena mampu bertahan lebih dari 10 tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa mereka memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, instansi, maupun pada pegawai lainnya.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 70 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing – masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja

Variabel tunjangan kinerja diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel tunjangan kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Tunjangan Kinerja

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	x1p1	33	85	16	13	3	150
2	x1p2	21	104	20	5	-	150
3	x1p3	24	98	16	10	2	150
4	x1p4	19	80	19	30	2	150
5	x1p5	30	85	19	10	6	150

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana di tabel 4.5 sebagian responden Memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja. Pernyataan kedua, dimana tanggapan

responden dominan setuju dengan tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran. Selanjutnya pada pernyataan ketiga, responden juga dominan setuju terhadap pemberian tunjangan kinerja pada masing – masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas. Kemudian dipernyataan keempat, responden dominan menyatakan setuju terhadap tunjangan kinerja membuat saya lebih tepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Dan pernyataan kelima, responden juga dominan setuju besaran tunjangan kinerja yang diberikan sudah layak.

b.Deskripsi Variabel *Qualiy of work life*

Variabel *Quality of work life* diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel *quality of work life* dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai *Quality of Work Life*

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	x2p1	42	95	9	4	-	150
2	x2p2	15	85	30	20	-	150
3	x2p3	26	108	14	2	-	150
4	x2p4	34	98	12	6	-	150
5	x2p5	19	97	23	11	-	150

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.6 diatas, pada pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan keamanan bekerja diikantor tersebut. Pada pernyataan kedua

responden dominan setuju terhadap perlakuan adil yang didapatkan dan tidak ada perbedaan antara satu dan yang lain. Selanjutnya di pernyataan ketiga responden dominan setuju terhadap gaji yang diperoleh layak dan adil. Pada pernyataan keempat responden dominan menjawab setuju terhadap pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan. Dan yang terakhir yaitu pada pernyataan kelima responden dominan setuju terhadap kantor memberikan kesempatan para pegawai untuk mengeluarkan ide – ide dan sarannya.

c.Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel motivasi diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel motivasi dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Motivasi

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Yp1	23	104	11	12	-	150
2	Yp2	40	80	23	7	-	150
3	Yp3	22	93	29	6	-	150
4	Yp4	32	105	11	1	1	150
5	Yp5	35	84	24	7	-	150

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden pada tabel 4.7 untuk pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan kedua yaitu kantor tempat bekerja memberikan kesempatan setiap

pegawainya untuk maju dan berkembang, jawaban responden dominan setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada pernyataan ketiga responden dominan setuju terhadap adanya pengakuan sebagai individu membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Selanjutnya pada pernyataan keempat responden dominan setuju terhadap situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan. Begitupun dengan pernyataan kelima responden dominan setuju terhadap atasan memberikan pujian kepada pegawai yang menjalankan tugas dengan memuaskan.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Tunjangan Kinerja			
1	1	0.7104	0.1348	Valid
2	2	0.3546	0.1348	Valid
3	3	0.6336	0.1348	Valid
4	4	0.5494	0.1348	Valid
5	5	0.2045	0.1348	Valid
	<i>Quality of work life</i>			
1	1	0.5084	0.1348	Valid
2	2	0.5857	0.1348	Valid
3	3	0.5861	0.1348	Valid
4	4	0.6876	0.1348	Valid

5	5	0.5212	0.1348	Valid
	Motivasi			
1	1	0.6469	0.1348	Valid
2	2	0.7120	0.1348	Valid
3	3	0.6423	0.1348	Valid
4	4	0.4541	0.1348	Valid
5	5	0.5307	0.1348	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	15

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,832 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005 : 69). Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TUKINX1	.738	1.354
	QWLX2	.738	1.354

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

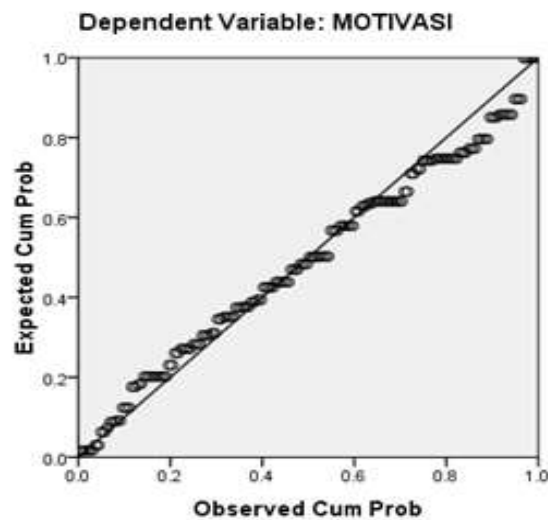
Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi

normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 156).

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber, Hasil Output SPSS, 2016

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri.. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin Watson, jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala autokorelasi (Santosa, 2005: 161).

Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.465	1.82524	1.860
Predictors : (Constant), Quality of work life (X2), Tunjangan kinerja (X1) Dependent Variabel : Motivasi (Y)					

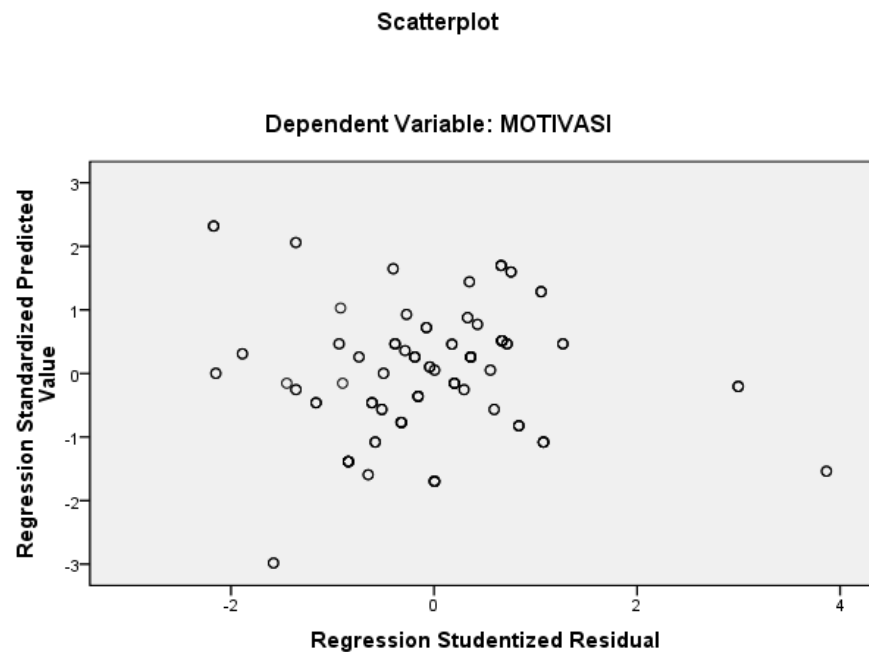
Sumber: Hasil Ouput SPSS 16, 2016.

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1.860. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Regresi Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.472	1.355		3.300
	TUKINX1	.354	.068	.364	5.223
	QWLX2	.440	.072	.425	6.098

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS 16 pada tabel 4.12 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 4.472 + 0.354X_1 + 0.440X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi

X1 = Tunjangan Kineja

$X_2 = \text{Quality of work life}$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.472 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel tunjangan kinerja (X_1) dan variabel *quality of work life* (X_2) adalah konstan (tidak berubah), maka motivasi adalah sebesar 4.472.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,354, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel tunjangan kinerja (X_1) mempengaruhi motivasi sebesar 0,354, artinya apabila setiap peningkatan variabel tunjangan kinerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0,354 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,440, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *quality of work life* (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,440, artinya apabila setiap peningkatan variabel *quality of work life* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0,440 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

e. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.465	1.82524

a. Predictors: (constant), quality of work life (x2), tunjangan kinerja (x1)

b. Dependent variable: motivasi (y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi(R) yang ditunjukkan adalah 0,687 Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu tunjangan kinerja dan quality of work life dengan variabel terikat yaitu motivasi kuat karena berada di interval korelasi antara 0,60 – 0,799.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel tunjangan kinerja dan *quality of work life* terhadap motivasi. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.465	1.82524

a. Predictors: (constant), Quality of work life (x2), Tunjangan kinerja (x1)

b. Dependent variable: Motivasi (y)

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,472. Hal ini berarti variabel bebas yakni tunjangan kinerja dan *quality of work life* mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,2 % terhadap variabel terikat yakni motivasi sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

g. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel tunjangan kinerja dan *quality of work life* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.770	2	218.885	65.702	.000 ^a
	Residual	489.730	147	3.331		
	Total	927.500	149			

a. Predictors: (constant), Quality of work life (x2), Tunjangan kinerja (x1)

b. Dependent variable: Motivasi (y)

Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

Hasil perhitungan statistik uji-F pada table 4.15 menunjukkan nilai F hitung sebesar 65.702. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,34 dengan signifikansi 10% (0,1). Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel ($65.702 > 2,34$ dengan Sig f $0,000 < 0,1$, ini berarti bahwa variabel independen tunjangan kinerja

(X1) dan *quality of work life* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.472	1.355		3.300
	TUKINX1	.354	.068	.364	5.223
	QWLX2	.440	.072	.425	6.098

Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

Analisis uji-t pada table 4.16 untuk variabel tunjangan kinerja, nilai t hitungnya sebesar 5.223, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,287 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ artinya individual variabel tunjangan kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Sedangkan untuk variabel *quality of work life* menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.098 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,287 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ artinya secara

individual variabel *quality of work life* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan data di atas, variabel tunjangan kinerja dan *quality of work life* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Dan dari kedua variabel diatas, dimana variabel tunjangan kinerja dan *quality of work life* bertanda positif dengan kata lain tunjangan kinerja dan *quality of work life* akan meningkatkan motivasi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu tunjangan kinerja sebagai X1 dan *quality of work life sebagai X2* sedangkan variabel terikatnya yaitu motivasi sebagai Y. berdasarkan hasil penelitian, tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini :

1. Pengaruh tunjangan kinerja (X1) terhadap motivasi pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai. Dimana variabel tunjangan kinerja terdiri dari beberapa indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan honorarium. Analisis uji-t untuk variabel tunjangan kinerja,

nilai t hitungnya sebesar 5.223, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,287 maka t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ maka individual variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja pegawai kurang maka motivasi pegawai akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis dari H1 bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2012) dengan Pengaruh Tunjangan kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Di Jakarta. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan Handoko dalam (Hasibuan, 2012:118) secara teoritis remunerasi (tunjangan kinerja) merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, remunerasi bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi. Kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan sebagaimana pendapat Handoko (2001:176).

2. Pengaruh *quality of work life* (X2) terhadap motivasi pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel *quality of work life* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi pegawai (Y). Dimana *quality of work life* ini terdiri dari beberapa indikator yaitu keamanan kerja, keadilan dan kesetaraan, penerimaan gaji dan keuntungan, sarana meningkatkan kemampuan dan kesempatan, partisipasi karyawan. Analisis uji-t untuk variabel *quality of work life*, nilai t hitungnya sebesar 6.098, sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,287 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,10$ artinya secara individual variabel *quality of work life* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jika *quality of work life* baik maka motivasi pegawai juga akan baik. Sebaliknya jika *quality of work life* pegawai kurang baik, maka motivasi pegawai akan menurun. Dengan demikian H2 dapat diterima yaitu *quality of work life* berpengaruh positif secara parsial terhadap motivasi pegawai.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Yulianto F (2011) dengan judul Analisis Pengaruh *Quality of work life* terhadap Motivasi kerja dan Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menyatakan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa kualitas kehidupan kerja (X) mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z). Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan $\beta=0,563$. Motivasi kerja (Z) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,366$. Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh

secara langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan $\beta=0,349$. Sehingga hipotesis penelitian yang berdasarkan pengaruh langsung dapat diterima. Sedangkan hipotesis pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) secara tidak langsung melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) mempunyai nilai $\beta=0,206$. Sehingga hipotesis penelitian berdasarkan pengaruh tidak langsung dapat diterima.

Hal ini juga sejalan dengan Menurut Werther dan Davis (1996) *Quality of work life* mempengaruhi secara langsung motivasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan diharapkan dapat menurunkan *turn over* karyawan dan tingkat ketidakhadiran.

3. Pengaruh tunjangan kinerja (X1) dan *quality of work life* (X2) terhadap motivasi pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai. Dimana variabel tunjangan kinerja terdiri dari beberapa indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan honorarium. Dan *quality of work life* ini terdiri dari beberapa indikator yaitu keamanan kerja, keadilan dan kesetaraan, penerimaan gaji dan keuntungan, sarana meningkatkan kemampuan dan kesempatan, partisipasi karyawan. Hasil perhitungan statistik uji-F pada table 4.16 menunjukkan nilai F hitung sebesar 65.702. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,34 dengan signifikansi 10% (0,1). Jadi dapat disimpulkan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($65.072 > 2,34$ dengan $\text{Sig } f \text{ } 0,000 < 0,1$), ini berarti bahwa variabel independen tunjangan kinerja (X1) dan *quality of work life* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Ini berarti bahwa variabel independen tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi pegawai. Artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja pegawai kurang maka motivasi pegawai akan menurun. Begitupun dengan *quality of work life*, Jika *quality of work life* baik maka motivasi pegawai juga akan baik. Sebaliknya jika *quality of work life* pegawai kurang baik, maka motivasi pegawai akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H3 bahwa tunjangan kinerja dan *quality of work life* berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja pegawai maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika tunjangan kinerja rendah maka semakin menurun pula motivasi pegawai.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya jika *quality of work life* pegawai baik maka, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika *quality of work life* pegawai tidak baik maka, semakin menurun motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

B. Saran

1. Kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk meningkatkan motivasi pegawai diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan tunjangan kinerja dan *quality of work life* terhadap pegawai seperti perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus di tanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlunya adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kepada peneliti di masa yang akan datang

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan tunjangan kinerja, *quality of work life* dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpratama, Edwin. 2012. “*Pengaruh Quality of Work Life terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu*”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Arikunto, Suharsimi. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.
- Aziz, Anharuddin dan Niswah Fitrotun. “*Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*”.
- Chrisienty, Wenda. “*Pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo*”. Agora, Vol. 3 No. 2 (2015): h. 483-485.
- Departemen Agama RI. Al – quran dan Terjemahnya. Semarang: CV. Asy Syifa, 2001.
- Enterprise, Jubile. *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014
- Fathoni, Abdurrahman. *Organisasi dan Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fitri, Nur Immani dan Andre Dwijanto Witjaksono. “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi*”. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 2 No. 3 (2014): h. 1080-1083.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- <https://hsudiana.wordpress.com/2009/07/08/ayat-ayat-al-quran-yang-berkenaan-dengan-pekerjaan/> (28 agustus 2016 pukul 20.21).
- https://www.google.com/search?q=manajemen++tunjangan.pdf&rls=com.micros oft:en-US&gws_rd=ssl (23 mei 2016 pukul 19.20).
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008.

- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- M. Fais Sastrianegara. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Masri, Rasyid Abd. *Manajemen Sumber Daya Manusia (analisis hasil penelitian sosial)*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Mathar, Quraisy. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*. Makassar: Alauddin University Pers, 2013.
- Mustami, Khalifah. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aynat Publishing, 2015
- Nugroho, Agung Bhuono. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- Omega, Cherly. “Pengaruh faktor – faktor *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Karyawan PT. Pertamina EP Sangatta Field”. e-Journal Administrasi Bisnis, Vol3 No. 2 (2015): h. 444-445.
- Riandani, Wahyu. “Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan”. e-Journal Administrasi Bisnis, Vol3 No. 4 (2015): h. 884.
- Rosady, Ruslan. *Metode penelitian (Public relation dan komunikasi)*. Jakarta : Rajawali pers, 2003.
- Santosa, Purbayu Budi. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI, 2005.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke – 3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sirajuddin, Saleh. “Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar. Jurnal Administrasi Publik, Vol 5 No. 1 (2015): h. 122 - 123
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2014.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia, 2005.
- Wikipedia. “Surah al – jumu’ah”, http://id.wikipedia.org/wiki/Surah_Al-Jumu'ah (18 Agustus 2016 pukul 22.30).

LAMPIRAN

KUESIONER

“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan”

Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : L / P
Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 c. 46-60 tahun
Gaji : a. Rp 1juta–5juta b. Rp 6juta-10juta c. Rp 11juta-15juta
d. Rp 16juta-20juta e. diatas 21 juta
Pendidikan Terakhir : SMA / Diploma / S1 / S2 / S3
Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel.
2. Bapak/Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Bulatkan pilihan pada identitas responden yang dipilih.
4. Berilah tanda (✓) pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
5. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/netral (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
6. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

NO	Pernyataan Tunjangan Kinerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja					
2	Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran					
3	Pemberian tunjangan kinerja pada masing – masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas					

4	Tunjangan kinerja membuat saya lebih tepat waktu menyelesaikan pekerjaan					
5	Besaran tunjangan kinerja yang diberikan sudah layak					

NO	Pernyataan <i>Quality of Work Life</i>	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa aman bekerja dikantor ini					
2	Perlakuan yang saya dapatkan adil dan tidak ada perbedaan antara satu dan yang lain					
3	Gaji yang diperoleh layak dan adil					
4	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan					
5	Kantor memberikan kesempatan para pegawai untuk mengeluarkan ide – ide dan sarannya					

NO	Pernyataan Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.					
2	Kantor tempat saya bekerja memberikan kesempatan setiap pegawainya untuk maju dan berkembang.					
3	Adanya pengakuan sebagai seorang individu membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja					
4	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan.					
5	Atasan memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan.					

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel.

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi peneliti program Strata Satu/S1 jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden penelitian yaitu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi yang berjudul, Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, maka untuk itu pengisian kuesioner ini diisi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, November 2016

Peneliti,

S. Nurul Nabila

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MOTIVASI
/METHOD=ENTER TUKINX1 QWLX2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Regression

Notes		
Output Created	15-Oct-2016 07:11:49	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT MOTIVASI /METHOD=ENTER TUKINX1 QWLX2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).	
Resources	Processor Time	00:00:01.625
	Elapsed Time	00:00:01.875
	Memory Required	1636 bytes

Notes

Output Created		15-Oct-2016 07:11:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT MOTIVASI /METHOD=ENTER TUKINX1 QWLX2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:01.625
	Elapsed Time	00:00:01.875
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	QWLX2, TUKINX1 ^a		. Enter
---	--------------------------------	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.687 ^a	.472	.465	1.82524	.472	65.702	2	147	.000	1.860

a. Predictors: (Constant), QWLX2, TUKINX1

b. Dependent Variable: MOTIVASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.770	2	218.885	65.702	.000 ^a
	Residual	489.730	147	3.331		
	Total	927.500	149			

a. Predictors: (Constant), QWLX2, TUKINX1

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.472	1.355		3.300	.001		
	TUKINX1	.354	.068	.364	5.223	.000	.738	1.354
	QWLX2	.440	.072	.425	6.098	.000	.738	1.354

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficient Correlations^a

Model			QWLX2	TUKINX1
1	Correlations	QWLX2	1.000	-.511
		TUKINX1	-.511	1.000
	Covariances	QWLX2	.005	-.002
		TUKINX1	-.002	.005

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TUKINX1	QWLX2
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.225	.51	.87	.03
	3	.007	20.449	.49	.13	.97

a. Dependent Variable: MOTIVASI

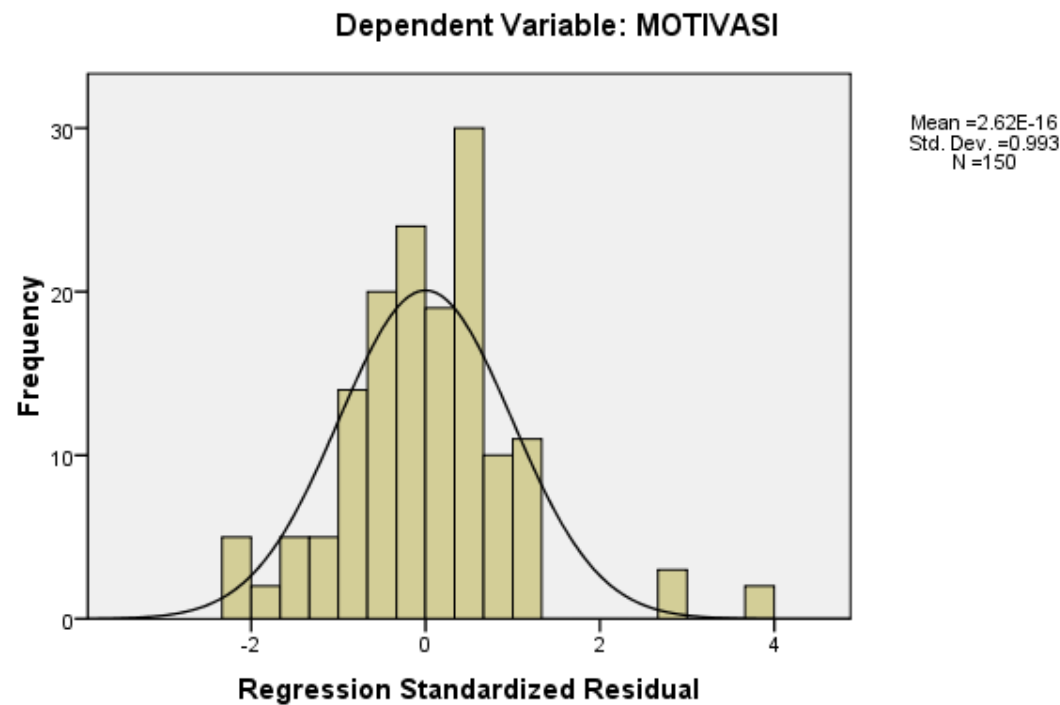
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.7887	23.8718	19.9000	1.71408	150
Std. Predicted Value	-2.982	2.317	.000	1.000	150
Standard Error of Predicted Value	.150	.543	.243	.087	150
Adjusted Predicted Value	14.9890	24.0567	19.8981	1.72574	150
Residual	-3.90384	6.73617	.00000	1.81295	150
Std. Residual	-2.139	3.691	.000	.993	150
Stud. Residual	-2.171	3.866	.000	1.010	150
Deleted Residual	-4.05674	7.39049	.00191	1.87638	150
Stud. Deleted Residual	-2.199	4.065	.003	1.028	150
Mahal. Distance	.019	12.198	1.987	2.386	150
Cook's Distance	.000	.484	.012	.057	150
Centered Leverage Value	.000	.082	.013	.016	150

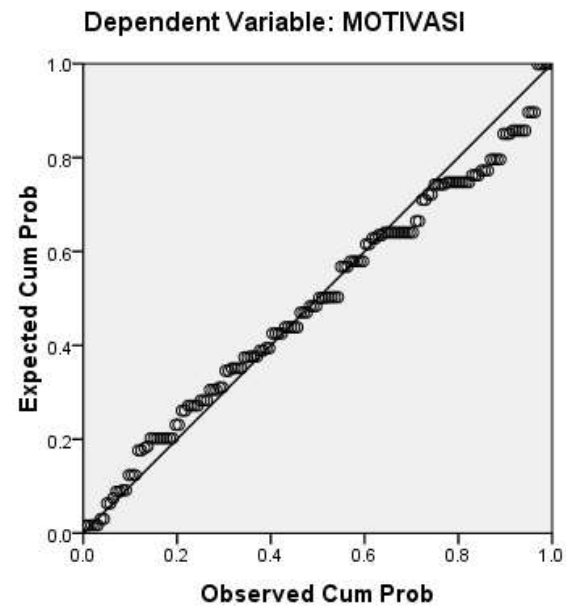
a. Dependent Variable: MOTIVASI

Charts

Histogram

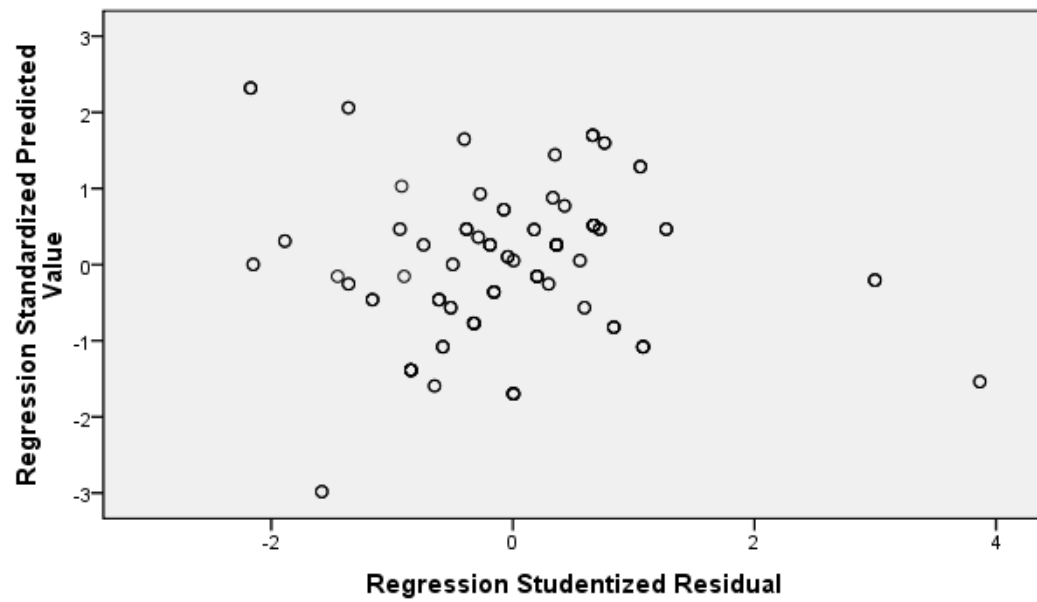


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: MOTIVASI



No	PTK(X1)					QWL(X2)					MK(Y)							
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	Y
1	4	3	4	2	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	3	19
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22
3	2	4	2	4	5	17	5	2	4	3	2	16	2	3	3	4	4	16
4	4	4	4	2	2	16	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
6	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
7	5	4	2	5	5	21	4	3	5	4	4	20	3	5	5	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	2	2	16	4	2	4	4	4	18	2	5	2	4	4	17
10	5	4	5	5	5	24	5	3	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22
12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16	4	2	4	4	4	18
14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
16	4	4	4	4	5	21	5	3	4	5	3	20	4	4	4	4	4	20
17	4	3	1	4	4	16	4	3	3	3	3	16	2	4	4	3	4	16
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	3	5	3	4	5	20	5	3	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	1	4	17
22	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	18
23	2	4	2	2	3	13	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	2	12
24	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23
25	4	4	3	5	5	20	4	4	2	4	4	18	4	3	3	3	4	17
26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	23	4	5	4	4	4	21
27	5	5	3	2	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18
28	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16
31	4	4	4	2	5	19	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	2	17
32	4	5	4	5	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
34	5	4	5	4	5	23	4	3	5	5	4	20	4	5	4	4	5	22
35	4	2	4	2	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
36	5	4	5	2	4	20	5	4	4	5	2	20	5	4	3	4	5	21
37	4	4	4	2	4	18	4	2	3	3	2	14	4	4	3	4	3	17
38	4	4	4	4	2	18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
40	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
41	5	4	5	1	1	16	5	4	4	5	5	24	4	5	4	4	3	21
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
43	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	3	17
44	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	5	22


```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT MOTIVASI
/METHOD=ENTER TUKINX1 QWLX2
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .
```

Regression

Notes	
Output Created	15-Oct-2016 07:00:07
Comments	
Input	DataSet0
Active Dataset	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT MOTIVASI /METHOD=ENTER TUKINX1 QWLX2 /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time 00:00:01.031 Elapsed Time 00:00:01.563 Memory Required 1636 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 648 bytes

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	QWLX2, TUKINX1 ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: MOTIVASI

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.687 ^a	.472	.465	1.82524	.472	65.702	2	147	.000
					Durbin-Watson				
					1.860				

- a. Predictors: (Constant), QWLX2, TUKINX1
- b. Dependent Variable: MOTIVASI

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	437.770	2	218.885	65.702	.000 ^a	
Residual	489.730	147	3.331			
Total	927.500	149				

- a. Predictors: (Constant), QWLX2, TUKINX1
- b. Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.472	1.355			3.300	.001
TUKINX1	.354	.068	.364		5.223	.000
QWLX2	.440	.072	.425		6.098	.000

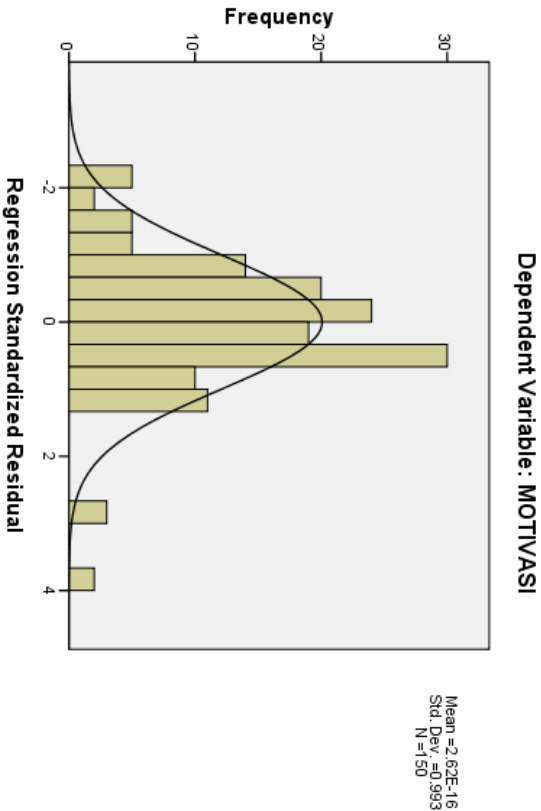
- a. Dependent Variable: MOTIVASI

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.7887	23.8718	19.9000	1.71408	150
Residual	-3.90384	6.73617	.000000	1.81295	150
Std. Predicted Value	-2.982	2.317	.000	1.000	150
Std. Residual	-2.139	3.691	.000	.993	150

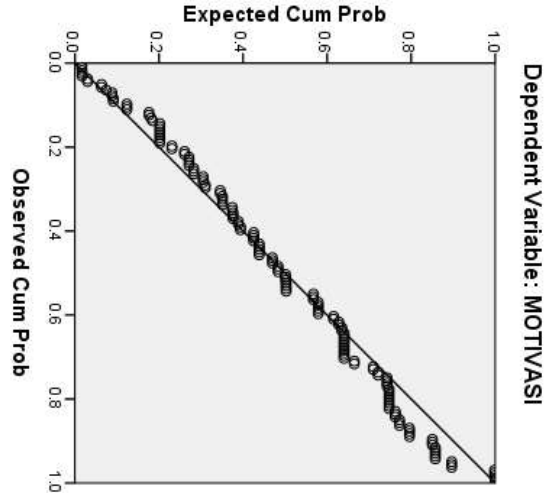
a. Dependent Variable: MOTIVASI

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Reliability

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Y.1 Y.2 Y.
3 Y.4 Y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
```

Notes		
Output Created		17-Oct-2016 03:02:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.016

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.88	.919	150
X1.2	3.94	.637	150
X1.3	3.88	.802	150
X1.4	3.54	1.014	150
X1.5	3.82	.963	150
X2.1	4.17	.649	150
X2.2	3.63	.839	150
X2.3	4.05	.565	150
X2.4	4.07	.682	150
X2.5	3.83	.740	150
Y.1	3.92	.737	150
Y.2	4.02	.781	150
Y.3	3.87	.698	150
Y.4	4.11	.604	150

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.88	.919	150
X1.2	3.94	.637	150
X1.3	3.88	.802	150
X1.4	3.54	1.014	150
X1.5	3.82	.963	150
X2.1	4.17	.649	150
X2.2	3.63	.839	150
X2.3	4.05	.565	150
X2.4	4.07	.682	150
X2.5	3.83	.740	150
Y.1	3.92	.737	150
Y.2	4.02	.781	150
Y.3	3.87	.698	150
Y.4	4.11	.604	150
Y.5	3.98	.764	150

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	54.83	32.413	.626	.809
X1.2	54.77	37.361	.262	.832
X1.3	54.83	34.037	.548	.816
X1.4	55.17	33.804	.422	.826
X1.5	54.89	38.249	.053	.853
X2.1	54.54	36.062	.426	.824
X2.2	55.07	34.310	.488	.820
X2.3	54.65	35.946	.523	.820
X2.4	54.64	34.353	.624	.813
X2.5	54.88	35.489	.428	.824
Y.1	54.79	34.330	.571	.815

Y.2	54.69	33.398	.642	.810
Y.3	54.83	34.636	.570	.815
Y.4	54.60	36.711	.373	.827
Y.5	54.73	35.274	.435	.823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.71	39.806	6.309	15



1 2 0 1 6 1 9 1 4 2 1 1 5 5 7

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
(UPT - P2T)

Nomor : 11234/S.01P/P2T/08/2016
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
Kepala Kanwil Kementerian Agama Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : EB.I/PP.00.09/2935/2016 tanggal 09 Agustus 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **S. NURUL NABILA**
Nomor Pokok : 10600112088
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36, Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA PROVINSI SUL-SEL "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Agustus s/d 22 September 2016**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 11 Agustus 2016

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar;
2. Pertinggal

SIMAP BKPM 12-08-2016



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbkpm.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
Makassar 90222





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Jalan Nuri No. 53 Makassar 90122
Telepon (0411) 873459, 872219; Faksimili (0411) 873459, 872219
Website: www.sulsel.kemenag.go.id

Nomor : B- 6082/Kw.21.1/Ku.01.1/08/2016
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

15 Agustus 2016

Yth. **Sdri. S. Nurul Nabila**

di -

Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11234/S.01P/P2T/08/2016 tanggal 11 Agustus 2016 perihal tersebut diatas, maka mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : S. Nurul Nabila
Nomor Pokok : 10600112088
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36, Gowa

Disetujui untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi, dengan judul :

**"PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
SULAWESI SELATAN"**

Demikian surat ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala
Kepala Bagian Tata Usaha

Drs. H. Rappe, M.Pd
NIP. 196412311992031044



Nama lengkap penulis adalah S. NURUL NABILA lahir di Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 23 Mei 1994, merupakan anak ke – 3 dari 6 bersaudara putri dari pasangan Bapak AN. Gazim dan Ibu Andi Farida. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama islam. Kini penulis beralamat di jalan Tamalate VI Stp 12 No. 191 Makassar. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2006 lulus dari SD Inpres Perumnas Makassar, kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 13 Makassar dan lulus pada tahun 2009. Dan pada tahun 2012 lulus dari Man 2 Model Makassar. Lalu kemudian melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis ISLAM. Pada semester akhir tahun 2016 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan”.